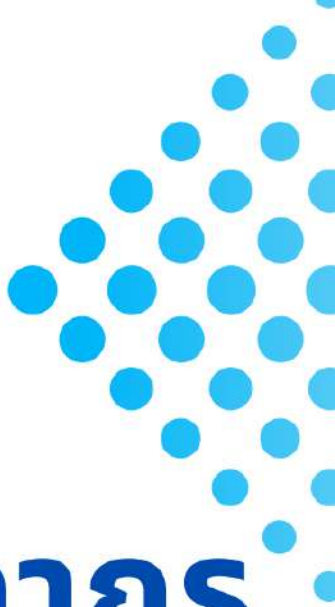
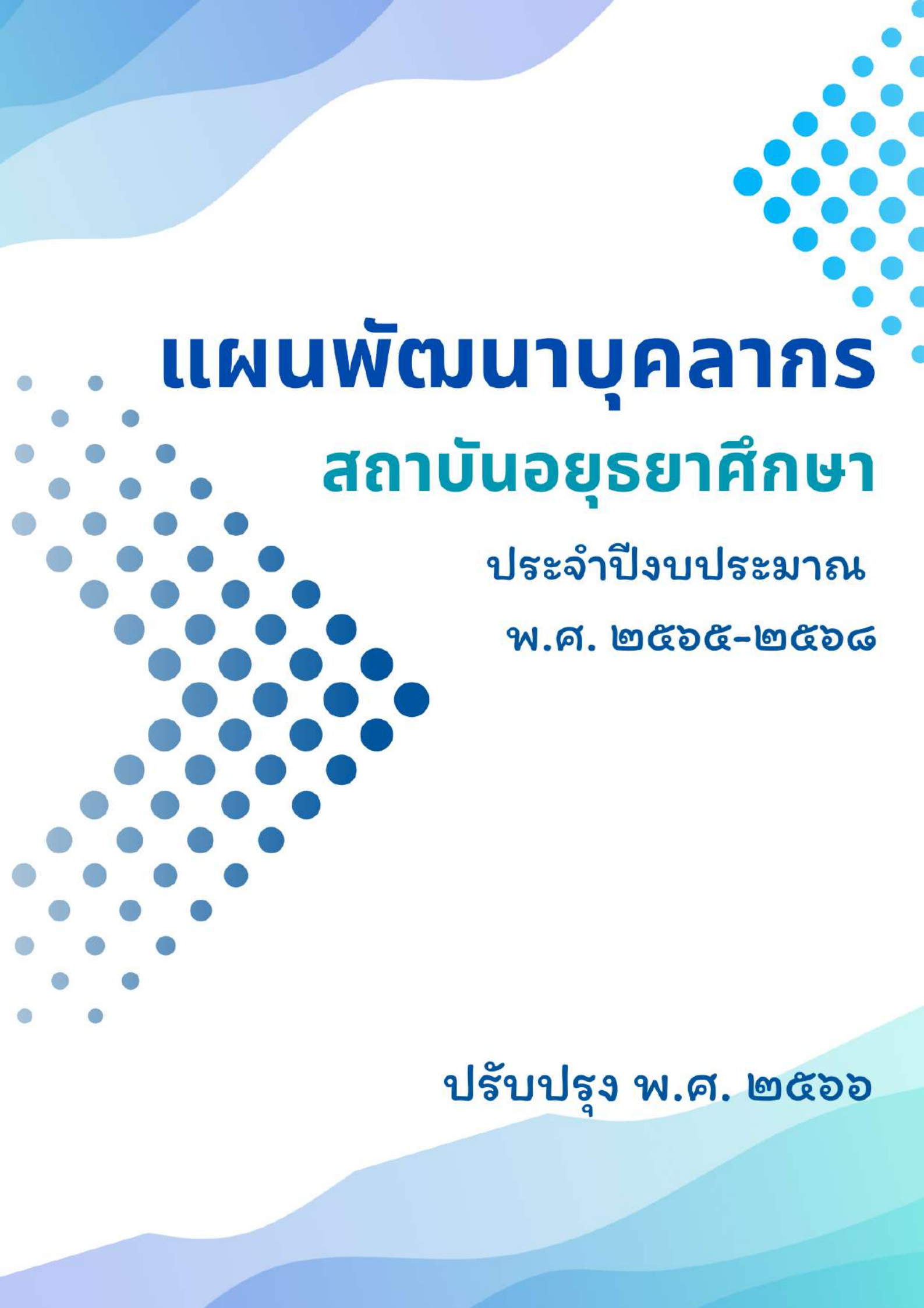




แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘

ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ นี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ภายใต้ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม พระบรมราโชบาย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารงานบุคคล ของสถาบันอยุธยาศึกษาและนำข้อมูลจากการดำเนินการไปปรับปรุงพัฒนาแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของสถาบัน อยุธยาศึกษา ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อมูลสถิติบุคลากร และรายละเอียดของแผนพัฒนาสถาบันอยุธยาศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา จะสามารถพัฒนาระบบ การบริหารบุคลากรให้มีคุณภาพตาม นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ธันวาคม ๒๕๖๔

(ทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ประวัติสถาบันอยุธยาศึกษา	๑
เหตุผลในการจัดตั้งสถาบันอยุธยาศึกษา	๒
ที่ตั้ง/อาณาเขต	๒
หลักการและเหตุผล	๓
วัตถุประสงค์	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๔
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๔
กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา	๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘	
ปฏิทินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘	๖
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบันอยุธยาศึกษา	๗
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	
ปรัชญา	๘
วิสัยทัศน์	๘
พันธกิจ	๘
กลยุทธ์	๘
เอกลักษณ์	๘
วัฒนธรรมองค์กร	๘
ค่านิยม	๘
ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร	๙
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน	๑๑
การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยการใช้เทคนิค TOWS Matrix	๑๒
บทที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘ สถาบันอยุธยาศึกษา	
วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๕
พันธกิจ (Mission)	๑๕
กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร	๑๕
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ	๑๖
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ	๑๘

	หน้า
บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	
การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	๑๘
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	
การติดตามผลการดำเนินงาน	๒๐
การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	๒๑
ภาคผนวก	
- แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	

บทที่ ๑

บทนำ

ประวัติสถาบันอยุธยาศึกษา

สถาบันอยุธยาศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ดำเนินงานด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสืบค้นข้อมูล เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศิลปะและวัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้การส่งเสริมสนับสนุนในการผลิตบัณฑิต การอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับอยุธยาศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม การละเล่นพื้นเมือง คติชนวิทยาของภาคกลางแก่ผู้สนใจทั่วไปทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

สถาบันอยุธยาศึกษา เริ่มต้นขึ้นจากการเป็นศูนย์วัฒนธรรม นับแต่สมัยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีฐานะเป็นวิทยาลัยครู ซึ่งในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ได้บัญญัติให้วิทยาลัยมีหน้าที่ประการหนึ่งคือการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ใน พ.ศ.๒๕๒๑ กองวัฒนธรรม กรมการศาสนา ได้ขยายงานตามพระราชบัญญัติตั้งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และยกฐานะศูนย์ประชาสงเคราะห์ทางวัฒนธรรมเป็น “ศูนย์วัฒนธรรม” โดยให้วิทยาลัยครู เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม อันมีอธิการบดีเป็นประธาน และคณาจารย์เป็นคณะกรรมการ ขึ้นกับสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติศูนย์วัฒนธรรม แห่งวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมด้วยการริเริ่มจัดแสดงนิทรรศการศิลปวัตถุ เมื่อ พ.ศ.๒๕๒๒ อันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในวิชาที่มีเนื้อหาด้านวัฒนธรรม ณ อาคารเรียน ๓

พ.ศ.๒๕๒๗ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู นายเดโช สวานานนท์ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานประจำวิทยาลัยครูทุกแห่ง สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา จึงได้พัฒนาศูนย์วัฒนธรรม ขึ้นเป็น ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ต่อมา ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ได้ปรับปรุงอาคารเรียน ๓ เป็น “หอศิลปวัฒนธรรม” เพื่อเป็นแหล่งรวบรวม และอนุรักษ์ศิลปวัตถุ ที่ได้ริเริ่มจัดแสดงมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในการเสด็จพระราชดำเนินทรงทอดพระเนตรหอศิลปวัฒนธรรม และได้ทรงลงพระนามาภิไธยไว้เป็นสิริมงคล เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๘

พ.ศ. ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.๒๕๓๘ ซึ่งในบทบัญญัติมาตรา ๗ ได้กำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์หลายประการ ประการหนึ่ง คือ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยังเป็นการต่อยอดภารกิจด้านวัฒนธรรมของสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ใน พ.ศ.๒๕๔๒ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งส่วนราชการของสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ให้ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม เป็น “สำนักศิลปะและวัฒนธรรม” โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ ณ อาคารเรียน ๓

ต่อมาสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้อนุมัติงบประมาณใน พ.ศ.๒๕๔๔ เพื่อสร้างอาคารหลังใหม่สำหรับเป็นอาคารสำนักศิลปะและวัฒนธรรม โดยสร้างบริเวณระหว่างจวนผู้ว่าราชการจังหวัด ฯ และศูนย์ศึกษาประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มีรูปแบบสถาปัตยกรรมเรือนไทยภาคกลางที่แสดงให้เห็นภูมิปัญญาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ที่อยู่อาศัย ที่มีการจัดพื้นที่ต่าง ๆ ภายในเรือนด้วยการเชื่อมโยงสมาชิกในครอบครัวและพื้นที่การใช้สอยที่เอื้อต่อสภาวะภูมิประเทศ

ภายหลังจากที่สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เลื่อนฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาใน พ.ศ.๒๕๔๗ แล้ว สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันอยุธยาศึกษา” ทำหน้าที่ใน ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วิจัย ด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๗ คือ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน”

เรือนไทยสถาบันอยุธยาศึกษา สร้างแล้วเสร็จและย้ายสำนักงานมาอยู่ที่แห่งนี้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการแบ่งการใช้งานของเรือนไทยและบริเวณโดยรอบคือ ชั้นล่างเป็นสำนักงาน ห้องประชุม ศูนย์ข้อมูล อยุธยาศึกษา โถงนิทรรศการหมุนเวียน ส่วนบริเวณชั้น ๒ จัดแสดงนิทรรศการถาวรในอาคารเรือนไทย ๓ หลัง เรือนไทยแห่งนี้จึงเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่นักเรียน นักศึกษาและ ผู้สนใจทั่วไป โดยตั้งโดดเด่นอยู่ริมถนนปรีดิพนมมงคลภายใต้ชื่อ “สถาบันอยุธยาศึกษา”

เหตุผลในการจัดตั้งสถาบันอยุธยาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้จัดตั้งสถาบันอยุธยาศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๗ คือ ให้มหาวิทยาลัยเป็น สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญา ของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการ จัดการการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ที่เคยเป็น ราชธานีของประเทศไทย ที่มีอายุยาวนานถึง ๔๑๗ ปี เป็นมหานครที่มีเอกลักษณ์ มีโบราณสถานโบราณวัตถุ ที่ทรงคุณค่า เป็นเมืองอู่ข้าวอู่น้ำที่อุดมสมบูรณ์ มากด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ประวัติศาสตร์และอารยธรรม จนวนองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ได้ขึ้นบัญชีเป็นนครประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมของโลก เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๓๔ ณ เมืองคาร์เทจประเทศ ตูนิเซีย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงมีความสำคัญทั้งในฐานะที่เป็นแหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดีแห่งชาติไทย และเป็นส่วนหนึ่งของอารยธรรมแห่งมวลมนุษยชาติ

จากความสำคัญดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดตั้งสถาบันอยุธยาศึกษาขึ้น เพื่อให้ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัยเรื่องราวและสืบค้นข้อมูล เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ โบราณคดี ศิลปะและวัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้การบริการข้อมูลเกี่ยวกับอยุธยาศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน คติชนวิทยา ฯลฯ แก่ผู้สนใจทั่วไปทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

ที่ตั้ง/อาณาเขต

สถาบันอยุธยาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เลขที่ ๙๖ หมู่ ๒ ถนนปรีดิพนมมงคล ตำบลประตูชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐ เป็นเรือนไทยหมู่ภาคกลาง อยู่ระหว่างจวนผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยากับศูนย์ศึกษาประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

หลักการและเหตุผล

สถาบันอยุธยาศึกษา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้สถาบันอยุธยาศึกษา บรรลุพันธกิจของหน่วยงาน ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะสอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยกำหนดประเภทของสมรรถนะเป็น ๓ ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมรรถนะหลัก(Core Competency) ของข้าราชการพลเรือน มี ๕ ด้าน คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒) การบริการที่ดี (Service Mind) ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔) จริยธรรม (Integrity) และ ๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Team Work)

สถาบันอยุธยาศึกษาจึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ทักษะความสามารถเหมาะสมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

๒. เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตามที่ตนเองต้องการภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน โดยสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีผลสำเร็จของการพัฒนางานนโยบายแบบเชิงประจักษ์

๓. เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

๔. เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศสำหรับวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจของสถาบันอยุธยาศึกษา ภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคลากร มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ

๒. เตรียมความพร้อม เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยความมั่นใจในงานใหม่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นด้วยความมั่นใจ

ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๑. มีการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนอัตรากำลังได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน เป็นการสนับสนุนให้เป็นหน่วยงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมุ่งเป้าหมาย ที่มีความสำเร็จของงาน
๓. สร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรด้วยกัน รวมทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ส่งผลให้ระดับสมรรถนะที่แสดงออก เท่ากับหรือมากกว่าระดับที่คาดหวัง
๕. หน่วยงานมีความสำเร็จในการดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทั้งด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
๓. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญ กำลังใจ และความสุขในการทำงาน

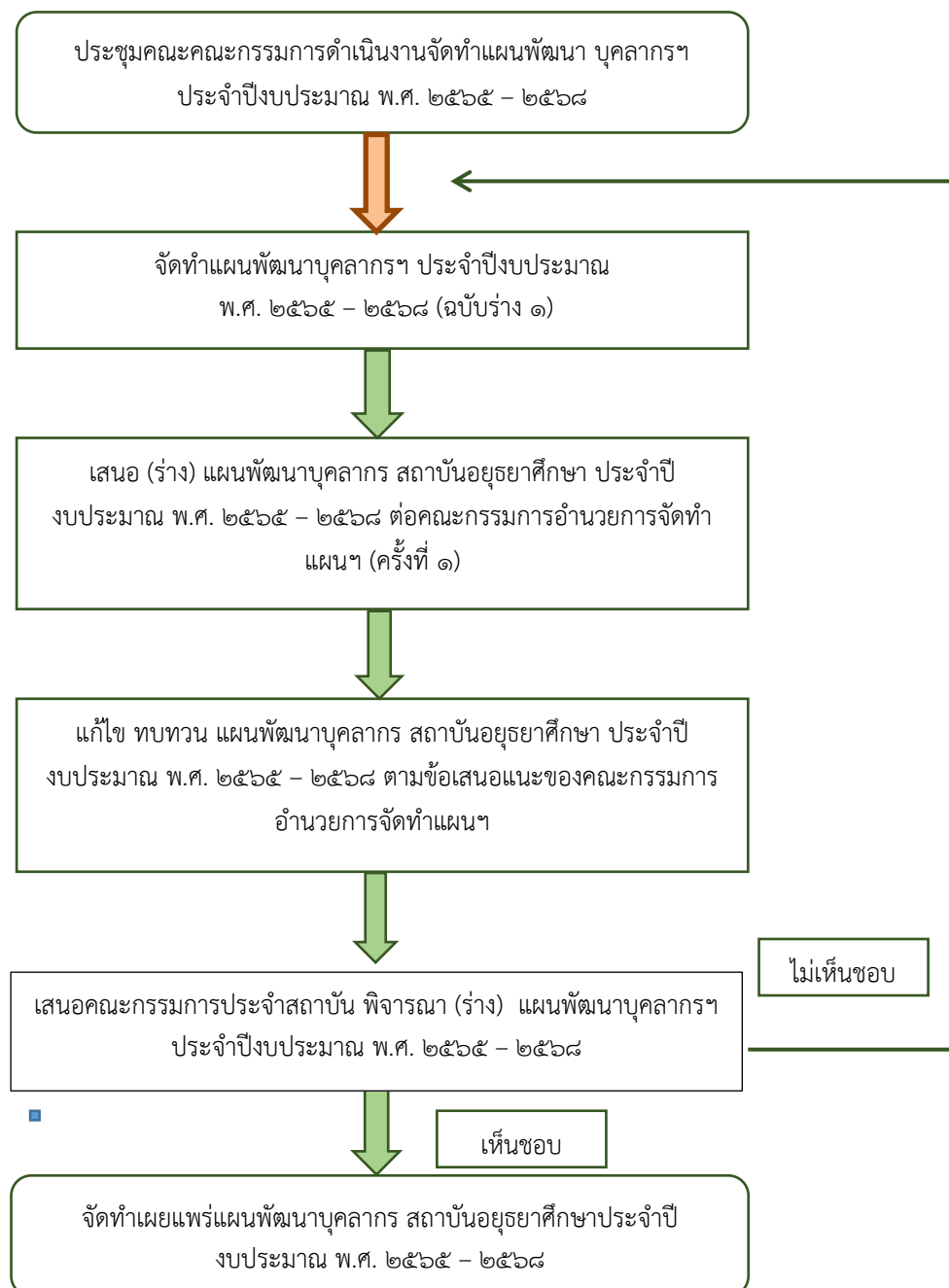
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ กระทำ โดยใช้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เป็นฐานแนวคิด เทียบกับบริบทด้านบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา เป็นสำคัญ

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ มีกระบวนการจัดทำ ดังนี้
๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และสถาบันอยุธยาศึกษา
 ๒. ประชุมระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา
 ๓. กำหนดเป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา
 ๔. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
 ๕. ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรสู่บุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา
 ๖. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๗. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางแก้ไข
 ๘. รายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

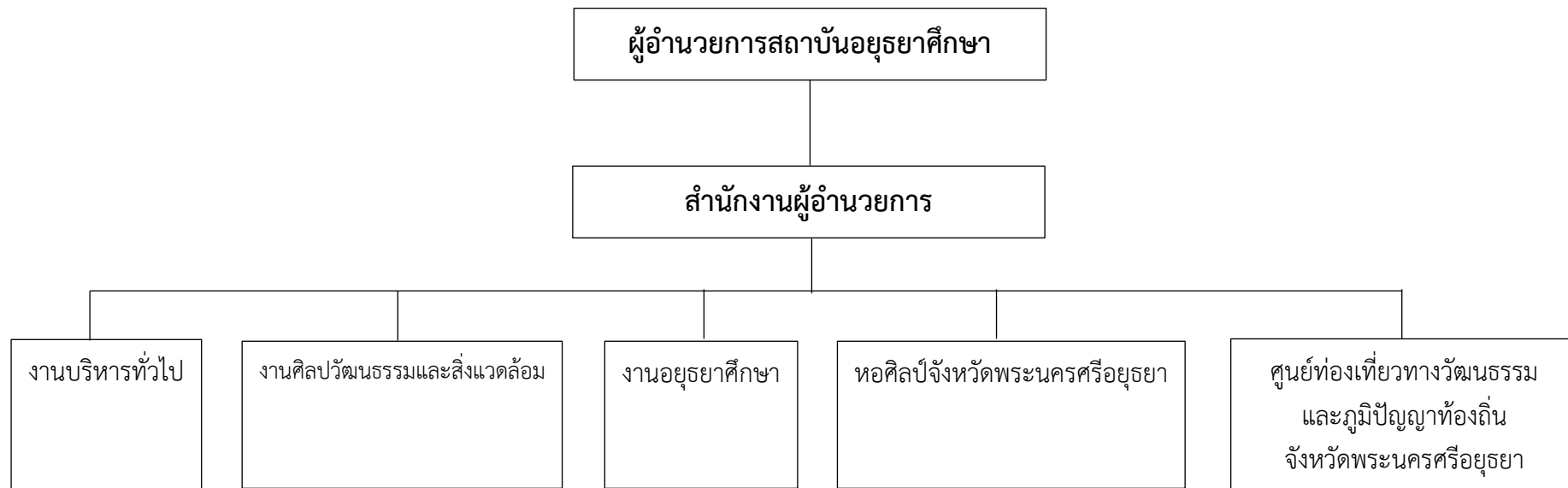
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘



ปฏิทินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

ลำดับที่	วัน เดือน ปี	กิจกรรม
๑	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	สถาบันอยุธยาศึกษา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเพื่อจัดทำ(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘
๒	มีนาคม ๒๕๖๕	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนฯ (ครั้งที่ ๑)
๓	มีนาคม ๒๕๖๕	แก้ไข ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนฯ
๔	เมษายน ๒๕๖๕	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการประจำสถาบันอยุธยาศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๕	พฤษภาคม ๒๕๖๕	ถ่ายทอดแผนแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติ
๖	มีนาคม ๒๕๖๖	แก้ไข ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๗	มีนาคม ๒๕๖๗	แก้ไข ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๘	มีนาคม ๒๕๖๘	แก้ไข ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบันอยุธยาศึกษา



บทที่ ๒

การวิเคราะห์องค์กร

ปรัชญา

รอบรู้ อนุรักษ์ พัฒนา ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาเมืองมรดกโลก

วิสัยทัศน์

ภายในปี ๒๕๗๐ เป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศด้านอยุธยาศึกษา พัฒนาภูมิปัญญาไทย ไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และได้รับการยอมรับในระดับชาติ

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิจัย บูรณาการการเรียนการสอน และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านอยุธยาศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยุธยาในฐานะมรดกชาติและมรดกโลก
๓. ส่งเสริมภูมิปัญญาไทย เพื่อต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมการศึกษา วิจัย บูรณาการการเรียนการสอนและพัฒนาสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้มาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ
๒. การส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นไทย สืบสานศาสตร์พระราชา ยกย่องเชิดชูบุคลากรทางวัฒนธรรม อนุรักษ์ ฟื้นฟู และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของอยุธยาในฐานะมรดกชาติและมรดกโลก
๓. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการยกระดับภูมิปัญญา เพื่อต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๔. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารหน่วยงานที่เป็นเลิศ

เอกลักษณ์

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยุธยา สืบสานมรดกชาติและมรดกโลก

วัฒนธรรมองค์กร

รักษาศิลปวัฒนธรรม เรียนรู้สร้างสรรค์ มุ่งสมรรถนะสู่สากล

ค่านิยม

- | | | |
|---|--|--------------|
| D | Digital and Smart University | ดิจิทัล |
| C | Culture Capital and sustainable community | วัฒนธรรม |
| I | Innovation and Integration of study, research and academic service | นวัตกรรม |
| D | Development for Global Citizen and Global Talent | การพัฒนา |
| E | Excellence of Education for career and collaboration | ความเป็นเลิศ |

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

ปัจจุบันสถาบันอยุธยาศึกษา มีบุคลากรทั้งสิ้น ๑๕ คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมีฐานะเป็นผู้บริหาร จำนวน ๔ คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๙ คน และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ๒ คน จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ๑ คน และแม่บ้าน ๑ คน

ตาราง ๑ จำนวนบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	รวม
วิชาการ	๔
สนับสนุนวิชาการ	๑๑
รวม	๑๕

ตาราง ๒ จำนวนบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษายสายวิชาการ จำแนกตามประเภท และตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร		ตำแหน่งทางวิชาการ	
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผู้อำนวยการ	๑	-	๑	-
รองผู้อำนวยการ	๒	๑	๒	๑
รวม	๓	๑	๓	๑

ตาราง ๓ จำนวนบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษายสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและตำแหน่งระดับ

ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร				รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ ตามสัญญา	
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ		
หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการ			๑		๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		๑	๒		๓
นักวิชาการศึกษา		๑	๔		๕
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร				๑	๑
แม่บ้าน				๑	๑
รวม		๒	๗	๒	๑๑

ตาราง ๔ จำนวนบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ผู้อำนวยการ				๑	๑
รองผู้อำนวยการ			๑	๒	๓
หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ			๑		๑
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		๓			๓
นักวิชาการศึกษา		๔	๑		๕
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	๑				
แม่บ้าน	๑				๒
รวม	๒	๗	๓	๓	๑๕

ตาราง ๕ รายชื่อบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา แสดงระดับการศึกษาและสาขาที่จบการศึกษา

ชื่อ	ระดับการศึกษา	ชื่อปริญญา/สาขา
ดร.สุรินทร์ ศรีสังข์งาม	ปริญญาเอก	ปร.ด. (วัฒนธรรมศิลปกรรมและการออกแบบ)
	ปริญญาโท	ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์สถาปัตยกรรม)
	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (ศิลปกรรม)
นางสาวสุภารัตน์ ชัยกิตติภรณ์	ปริญญาโท	วท.ม.(สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)
	ปริญญาตรี	ป.ตรี วท.บ.(พยาบาลศาสตร์)
ดร.อุมาภรณ์ กล้าหาญ	ปริญญาเอก	ปร.ด. (ดุริยางคศิลป์)
	ปริญญาโท	ศศ.ม. (ดนตรี) แขนงวิชาดนตรีวิทยา
ดร.ธานี ชูกำเนิด	ปริญญาโท	
	ปริญญาตรี	
นางสาวธัญวลัย แก้วแหวน	ปริญญาตรี	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)
นางสาวศรีสุพรรณ ช่วยโสภ	ปริญญาตรี	บธ.บ. (การตลาด)
นางสาวรสสุคนธ์ คำสอน	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)
	ปริญญาโท	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป MBA)
นางจิราพร พัฒนธนกิจ	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)
นายพัทธ์ แต่งพันธ์	ปริญญาโท	ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์ไทย)
	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)
นายปัทพงษ์ ชื่นบุญ	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์ (B.A.History) ภาษาและวัฒนธรรมพื้นบ้าน)
นายอายุวัฒน์ คำผล	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (ปรัชญาและศาสนา)
นางสาวอรุมา โพธิ์จิว	ปริญญาตรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจระหว่างประเทศ)
นางสาธิตา รื่นชล	ปริญญาตรี	บธ.บ. (สารสนเทศทางธุรกิจ)

ชื่อ	ระดับการศึกษา	ชื่อปริญญา/สาขา
นางยุพดี บ่อมทอง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปวส. (การตลาด)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเสริมในจุดแข็งและเสริมจุดอ่อนของบุคลากรจากข้อมูลบุคลากรข้างต้น สถาบันอยุธยาศึกษาจึงใช้วิธีการ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ต่อไป

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายในนั้น จะครอบคลุมด้านโครงสร้าง ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหารบุคคล

จุดแข็ง (Strengths) ของสถาบันอยุธยาศึกษา เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กร ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses) ของสถาบันอยุธยาศึกษา เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กร ที่ควรได้รับการปรับปรุง

ตารางที่ ๖ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อนและจุดแข็ง)ของสถาบันอยุธยาศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีบุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของสถาบันอยุธยาศึกษา ๒. บุคลากรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ๓. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ๔. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖. บุคลากรมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น พุ่งเทในการทำงาน ๘. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยได้รับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ	๑. บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาต่างประเทศ ๒. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย ๓. บุคลากรขาดทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ ๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านการปฏิบัติงานน้อย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานของสถาบันอยุธยาศึกษา เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของมหาวิทยาลัย

โอกาส (Opportunities) ทางสภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสถาบันอยุธยาศึกษา ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา

อุปสรรค (Threats) ทางสภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสถาบันอยุธยาศึกษา ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา

ตารางที่ ๗ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)ของสถาบันอยุธยาศึกษา

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการ	๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
๒. มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ	๒. การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมต่าง ๆ ได้
๓. หน่วยงานภายนอกมีการจัดหลักสูตรอบรมทางไกล เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่น หลักสูตรของ ก.พ.	
๔. รัฐบาลมีนโยบายเรื่องการพัฒนากำลังคนภาครัฐ	

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของสถาบันอยุธยาในสถานการณ์ปัจจุบัน เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากรได้ ๕ ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

ปัจจัยภายนอก External Factors ปัจจัยภายใน Internal Factors	โอกาส (Opportunities) ๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการ ๒. มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ ๓. หน่วยงานภายนอกมีการจัดหลักสูตรอบรมทางไกลเพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่นหลักสูตรของ ก.พ. ๔. รัฐบาลมีนโยบายเรื่องการพัฒนากำลังคนภาครัฐ	อุปสรรค (Threats) ๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ๒. การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมต่าง ๆ ได้
จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีบุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของสถาบันอยุธยาศึกษา ๒. บุคลากรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ๓. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ๔. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖. บุคลากรมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน ๘. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยได้รับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ	SO : ๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ระดับชำนาญการครบทุกคน (S๕,S๘:O๑)	ST : ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในหน่วยงาน (S๑,S๒,S๓,S๕ : O๑,O๒)

จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารทางด้านภาษา ต่างประเทศ ๒. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย ๓. บุคลากรขาดทักษะด้านการประชาสัมพันธ์ ๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านการปฏิบัติงานน้อย	WO : ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ (W๑ : O๒, O๓) ๒. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน (W๑,W๒,W๓,W๔ : O๓,O๔)	WT : สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทางระบบออนไลน์ (W๑,W๒,W๓,W๔ : T๑,T๒)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งบริบทด้านบุคลากรของสถาบันอยุธยาศึกษา จึงกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ได้ ๒ กลยุทธ์คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ

บทที่ ๓
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘
สถาบันอยุธยาศึกษา

จากการวิเคราะห์บริบทองค์กรสถาบันอยุธยาศึกษา แล้ว สถาบันอยุธยาศึกษาได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แนวทางการพัฒนา ตัวชี้วัด รวมถึงโครงการ/กิจกรรม และระบุผู้รับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถาบันอยุธยาศึกษา เป็นองค์กรที่มีบุคลากรสมรรถนะสูง

พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ วิชาชีพ ความก้าวหน้าทางสายงาน การธำรงรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
พัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ	๑.กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการทุกคนศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร บุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ ๒. กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ๓. กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะใน การปฏิบัติราชการ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรในระบบ On Site หรือ On Line ๔. กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานปีละ ๑ เรื่องต่อคน ๕. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรของ สถาบันอยุธยา ที่เน้นการพัฒนา สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. แผนพัฒนาตนเอง ๒. จำนวนครั้งของการ เข้ารับการพัฒนา สมรรถนะ ไม่นับรวมที่ สอศ.เป็นผู้จัดทำ โครงการ ๓. จำนวนคู่มือการ ปฏิบัติงาน ๔.จำนวนครั้งของการ เข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากร ที่ สอศ. เป็นผู้ จัด	๑.ทุกคน ๒.ไม่น้อยกว่าคนละ ๑หลักสูตร ต่อปี	←			→	งานบริหาร ทั่วไป (ผู้รับผิดชอบ งานบริหาร บุคคล)
			๓.คนละ๑เรื่อง ต่อปี	←			→	
			๔. ปีละ ๑ ครั้ง	←			→	

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	(Achievement Motivation) ๒) การบริการที่ดี (Service Mind) ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)๔) จริยธรรม (Integrity) และ ๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (Team Work)							

แผนงาน/โครงการ

๑. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
๒. โครงการอบรมการเขียนผลงาน ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของ สายสนับสนุนวิชาการ
๓. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ	๑.จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในโอกาสต่าง ๆ เช่นวันเกิด การเยี่ยมเยียน สอบถามเมื่อมีปัญหาสุขภาพ ฯลฯ ๒.ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง	๑. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้เลื่อนระดับตำแหน่ง	๑.มีความสุขในระดับมาก ๒.บุคลากรที่ยังไม่เข้าสู่ระดับชำนาญการทุกคนได้รับการประเมินให้เป็นระดับชำนาญการ	←			→	งานบริหารทั่วไป (ผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคล)

แผนงาน/โครงการ

- ๑. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน
- ๒. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๓. โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบุคลากร

บทที่ ๔

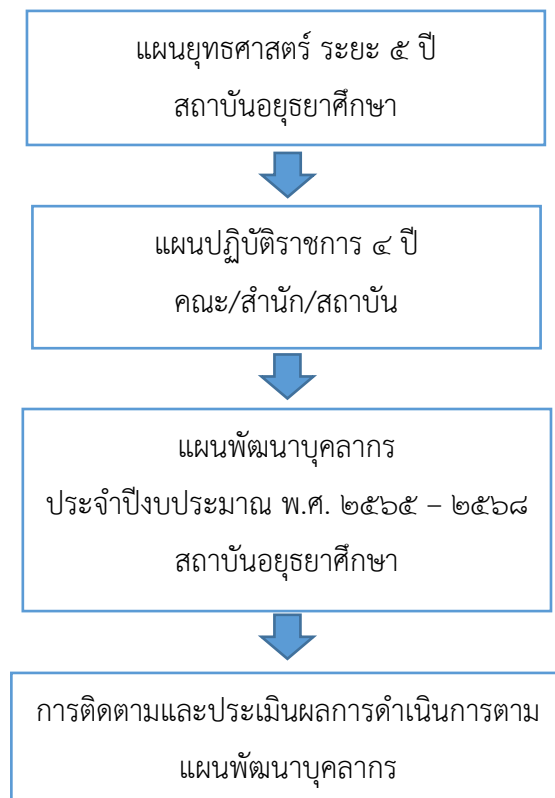
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

สถาบันอยุธยาศึกษาได้กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา สู่การปฏิบัติรวมถึงแนวทาง การติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. สถาบันอยุธยาศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. สถาบันอยุธยาศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ระยะ ๕ ปี ของสถาบันอยุธยาศึกษา



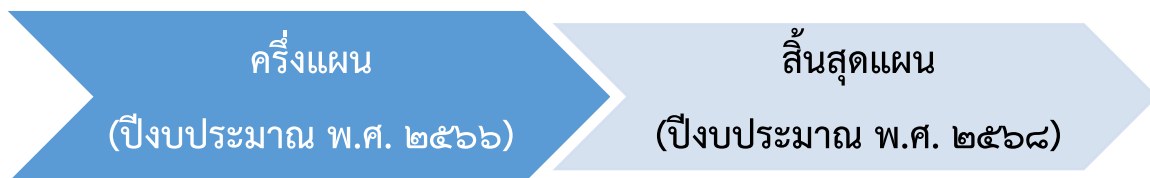
บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

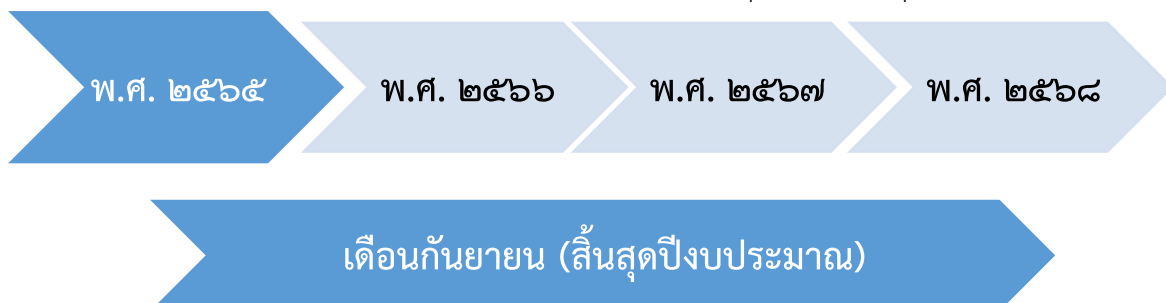
เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากร สถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ สู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้ว สถาบันจึงกำหนดกรอบระยะเวลา การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จไว้ในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

การติดตามผลการดำเนินงาน

๕.๑.๑ กรอบระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๔ ปี



๕.๑.๒ การจัดทำแผน การทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๔ ปี



การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ตัวชี้วัดสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพ ๔ ปี

ชื่อตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	ครึ่งแผน	สิ้นสุดแผน
ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพ ๔ ปี	ระดับ ๔	ระดับ ๕
เกณฑ์การวัด		
ระดับ ๑ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๕๐ – ร้อยละ ๕๙.๙๙	สูตรในการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด}}$	
ระดับ ๒ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๖๐ – ร้อยละ ๖๙.๙๙		
ระดับ ๓ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๗๐ – ร้อยละ ๗๙.๙๙		
ระดับ ๔ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๘๐ – ร้อยละ ๘๙.๙๙		
ระดับ ๕ ตัวชี้วัดบรรลุร้อยละ ๙๐ – ร้อยละ ๑๐๐		

ภาคผนวก

- แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันอยุธยาศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สถาบันอยุธยาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา